L'ÉCOLE DES RESSOURCES HUMAINES
en alternance

TITRES CERTIFIÉS NIVEAUX I ET II

ADMISSION DE BAC+2 À BAC+4 VALIDÉS

ISGP – Faclip
Institut Supérieur de Gestion du Personnel
Enseignement Supérieur Libre
depuis 1977

L'ÉCOLE DES RESSOURCES HUMAINES en alternance

En octobre 1977, l'Institut Supérieur de Gestion du Personnel (I.S.G.P) ouvrait ses portes. Précurseur dans son domaine, la création de formations spécifiques répondait dès l'origine à un réel besoin de professionnels qualifiés.
La gestion du personnel a ensuite opéré dans les années 80 un virage marqué vers la gestion des Ressources Humaines dont le rôle et la place ont évolué considérablement dans les organisations. Les entreprises doivent encore aujourd'hui toujours plus s'adapter à une économie ouverte et de plus en plus internationale. Afin de répondre au mieux à leurs exigences accrues, l'Institut a su développer une pédagogie riche et innovante, s'inspirant à la fois de la tradition universitaire, de la réalité et du pragmatisme de la vie de l'entreprise.
Les formations étant toutes dispensées en alternance, l'étudiant faisant le choix de notre Institut s'engage dans le même temps pleinement dans sa vie professionnelle. Plus vraiment un étudiant mais déjà un professionnel !

Frédérick van Gaver
Président du Groupe ESA-Paris
IEP – IAE – Maîtrise en droit
Agrégé d'économie et gestion
Chevalier des Palmes académiques

SOMMAIRE

LE CURSUS DES ÉTUDES 3
LE DIPLÔME BAC+3 4
LE DIPLÔME BAC+5 6
• PREMIÈRE ANNÉE 8
• DEUXIÈME ANNÉE 10
ÉTUDIER EN ALTERNANCE 12
ILS ONT ÉTUDIÉ À L'ISGP 14
LES PARRAINS DE PROMOTION 16
INTÉGRER L'ISGP 17
L'ISGP AU SERVICE DES ENTREPRISES 18

L'Institut Supérieur de Gestion du Personnel : l'Ecole-Entreprise des Ressources Humaines

Les métiers des Ressources Humaines ont le vent en poupe. De plus en plus d'étudiants venant de tous horizons s'engagent avec passion dans cette fonction aux activités pluridisciplinaires dans lesquelles ils trouvent leur voie.

International, stratégie, juridique, approche Business, diversité, gestion des compétences, santé au travail, seniors, relations sociales, communication interne et marketing RH, contrôle de gestion sociale, informatisation des pratiques RH, management... voici quelques uns des nombreux chantiers dans lesquels ils s'investiront.

C'est dans cet environnement que vous avez choisi de venir partager vos savoirs, vos expériences, cultures et angles de vue pour vous doter d'une expertise professionnelle reconnue.

L'Institut Supérieur de Gestion du Personnel vous assure une formation de haut niveau en adéquation avec les réalités de la fonction telle qu'elle se pratique aujourd'hui et se pratiquera demain.

En vous proposant cette formation intégralement en alternance, l'Institut est une véritable Ecole-Entreprise qui contribue à la réussite de votre intégration professionnelle.

C'est notre credo. C'est aussi notre engagement.

LE CURSUS DES ÉTUDES
ADMISSION DE BAC+2 À BAC+4 VALIDÉS

DIPLÔME BAC+5

Titre certifié niveau I

Cycle master Manager de l'organisation des Ressources Humaines et des relations sociales

Admission en 1re année après un Bac+3 validé
Admission en 2e année après un Bac+4 validé

2e année (M2) « Acquérir une expertise en organisation des RH et des relations sociales »

Semestre 1 (sept. à déc.)	Semestre 2 (janv. à juin)	Session d'été (juil. à sept.)
30% école – 70% entreprise	25% école – 75% entreprise	25% école – 75% entreprise

1re année (M1) « Devenir un généraliste de la fonction RH »

Semestre 1 (sept. à fév.)	Semestre 2 (mars à juin)	Session d'été (juil. à sept.)
30% école – 70% entreprise	25% école – 75% entreprise	25% école – 75% entreprise

DIPLÔME BAC+3

Titre certifié niveau II

Chargé(e) de la Gestion des Ressources Humaines

Une année après un Bac+2 validé

« Maîtriser les fondamentaux de la fonction RH »

Semestre 1 (sept. à fév.)	Semestre 2 (mars à juin)	Session d'été (juil. à sept.)
50% école – 50% entreprise	30% école – 70% entreprise	15% école - 85% entreprise

DIPLÔME BAC+3

Chargé(e) de la Gestion

MAÎTRISER LES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION RH

Une année après un Bac+2 validé

Après deux premières années d'études supérieures, les étudiants désirant s'engager dans les métiers des Ressources Humaines vont suivre une année de formation leur permettant de maîtriser les fondamentaux de la fonction.

Ils préparent ainsi le diplôme de « Chargé(e) de gestion des Ressources Humaines », Titre de niveau II enregistré au RNCP (J.O. du 12.05.11).

Titre certifié niveau II

L'OBJECTIF DE LA FORMATION

Maîtriser les fondamentaux de la fonction Ressources Humaines

Cette première année de formation va permettre aux étudiants de s'initier et de maîtriser les activités essentielles spécifiques à la gestion des Ressources Humaines. Quel que soit le secteur de l'entreprise, sa taille, son effectif, la composition de ses équipes, son territoire d'intervention national ou international, un certain nombre de missions RH doivent être menées pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, son développement, sa pérennité et sa profitabilité.

ORGANISATION DU PROGRAMME

- Programme sur 12 mois d'octobre n à septembre n+1
- Plus de 50% du temps passé en entreprise
- Rythme adapté aux besoins des entreprises et à une meilleure performance de l'étudiant
- Pédagogie interactive et intervenants spécialistes issus de l'entreprise
- Cas pratiques, simulations et travaux de groupe
- Statut étudiant (convention de stage à temps partagé) ou statut salarié (contrat de professionnalisation)
- Conformité LMD : validation de 60 crédits ECTS

LES MÉTIERS VISÉS : EXEMPLES

- Chargé(e) de la gestion de la paie
- Chargé(e) de l'administration du personnel
- Assistant(e) Ressources Humaines
- Chargé(e) de recrutement
- Chargé(e) de mission RH
- Chargé(e) de formation
- Chargé(e) des relations écoles
- Gestionnaire de carrières
- Chargé(e) d'études RH

des Ressources Humaines

LES PRINCIPALES DISCIPLINES

• STRATÉGIE RH
CE COURS APPORTE LA COMPRÉHENSION DE L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES À TRAVERS LA FILIATION DES GRANDES RÉFLEXIONS SUR LES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL ET LA SUBSTITUTION PROGRESSIVE DE LA FONCTION RH À LA GESTION DU PERSONNEL.

• ADMINISTRATION DU PERSONNEL
L'ENSEIGNEMENT PERMET D'ABORDER LES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS DE LA GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL, RÈGLES JURIDIQUES NOTAMMENT QUI ENCADRENT LA GESTION QUOTIDIENNE, D'APPORTER LA CONNAISSANCE DES DÉCLARATIONS ET ATTESTATIONS OBLIGATOIRES ET DE METTRE EN ŒUVRE DES OUTILS ADAPTÉS DE SUIVI ET DE GESTION.

• DROIT DU TRAVAIL
CE COURS SERVIRA L'ACQUISITION DES CONNAISSANCES ET DU RAISONNEMENT JURIDIQUE POUR OBTENIR DES RÉFLEXES PRÉVENTIFS ET RÉACTIFS À DE MULTIPLES PROBLÉMATIQUES QUE POSENT LE DROIT DU TRAVAIL ET SES APPLICATIONS AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE.

• INITIATION AU RECRUTEMENT
MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT D'UN PROCESS DE RECRUTEMENT, DE L'IDENTIFICATION DES BESOINS AU SUIVI DE L'INTÉGRATION DU CANDIDAT : TELS SONT LES OBJECTIFS DE CE COURS.

• DROIT ET GESTION DE LA FORMATION
A TRAVERS LE DROIT COMPLEXE ET ÉVOLUTIF DE LA FORMATION, CE COURS SE PROPOSE DE TRANSMETTRE LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET LEUR CONCRÉTISATION PAR L'ÉTABLISSEMENT DU PLAN DE FORMATION.

• DIAGNOSTIC D'ENTREPRISE
CET ENSEIGNEMENT SE PROPOSE DE FAIRE DÉCOUVRIR AUX ÉTUDIANTS LES OUTILS PERMETTANT D'APPRÉHENDER LA RÉALITÉ D'UNE ENTREPRISE : STRATÉGIE ET OPÉRATIONNEL, FORCES ET FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES (5 FORCES DE PORTER, ANALYSE SWOT, MODÈLE PESTEL, MATRICE BCG)

• GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES (GPEC)
CET ENSEIGNEMENT APPORTE LES DÉFINITIONS ET LE VOCABULAIRE ASSOCIÉ À CETTE ACTIVITÉ. IL PERMET D'APPRÉHENDER LE SCHÉMA GLOBAL D'UNE GPEC, DE CONCEVOIR ET METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE CE TYPE DANS L'ENTREPRISE TOUT EN CONNAISSANT LES LIMITES DES DIFFÉRENTS MODÈLES ET OUTILS..

• GESTION ET INFORMATISATION DE LA PAIE
DÉCOUVRIR LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA PAIE, COMPRENDRE CHAQUE RUBRIQUE DU BULLETIN DE SALAIRE, ÉTABLIR UNE PAIE DE DIFFICULTÉ MOYENNE CONFORME À LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR, ASSUMER LES OPÉRATIONS DE L'APRÈS-PAIE (DÉCLARATIONS SOCIALES ET FISCALES).

• EXCEL ET TABLEAUX DE BORD
OUTIL DONT LA MAÎTRISE EST INDISPENSABLE À TOUT GESTIONNAIRE, EXCEL EST ABORDÉ ICI DANS UNE OPTIQUE RH (BUDGET, MASSE SALARIALE, EFFECTIFS, RATIOS...) À TRAVERS PROGRESSIVEMENT L'ÉLABORATION DE TABLEAUX CROISÉS, TRAITEMENTS SPOTS, CONSOLIDATIONS, TABLEAUX DE BORD, GRAPHIQUES ANALYTIQUES... ET LEURS APPLICATIONS DANS DES CONTEXTES DE GPEC, PLAN DE FORMATION, CLIMAT SOCIAL...

• DIVERSITÉ ET INTERCULTUREL
A TRAVERS L'ANALYSE DES CULTURES ÉTRANGÈRES SERA ABORDÉ L'IMPACT SUR LE MANAGEMENT. A PRIORI CULTURELS, LANGUES ET COMMUNAUTÉS ETHNIQUES, HISTOIRE ET RELIGIONS SONT AUTANT DE POINTS SUR LESQUELS TOUT MANAGER DOIT DÉVELOPPER SA CONNAISSANCE AFIN DE FAIRE UNE RICHESSE DE TOUTE CETTE DIVERSITÉ.

• ANGLAIS THÉMATIQUE
LES DIFFÉRENTES THÉMATIQUES DES RESSOURCES HUMAINES ET LEUR VOCABULAIRE ASSOCIÉ SONT ICI TRAVAILLÉS AFIN QUE L'ÉTUDIANT ACQUIÈRE LA TERMINOLOGIE SPÉCIFIQUE.

TÉMOIGNAGES

Anne-Lise,
étudiante en Bac+3
à l'ISGP

« Après un BTS Hôtellerie Restauration, je désirais approfondir mes connaissances dans le domaine des Ressources Humaines et l'ISGP a été l'école idéale pour ce nouveau projet. Ayant effectué plusieurs stages dans le domaine des Ressources Humaines, l'alternance que me proposait l'ISGP était un bon compromis entre vie professionnelle et vie étudiante. Nous avons des semaines en entreprise et des semaines à l'école ce qui permet d'approfondir les connaissances acquises en cours tout en devenant professionnel. Je m'épanouis pleinement dans mon travail et me sens soutenue par mes professeurs et interlocuteurs de l'école et ceci n'est pas négligeable lorsque l'on est en entreprise ! Ayant de nombreuses responsabilités dans mon entreprise actuelle, je conseille à toute personne désirant entrer progressivement dans la vie active cette formation qui est très enrichissante et qui permet de rencontrer des personnes passionnées par leur travail. »

Jean-Marc Pichon,
intervenant en Administration du Personnel
et gestion de la paie
à l'ISGP

« Même si pour un certain nombre d'étudiants, l'administration du personnel et la gestion de la paie ne revêtent pas une force d'attractivité hors du commun, c'est un enseignement essentiel. En effet, dans le futur, les responsables RH devront être capables de comprendre les tenants et aboutissants de cette activité pour mieux encadrer et répondre aux besoins de leurs collaborateurs et de l'ensemble du personnel.
Quelle que soit la mission qu'ils auront en charge, le recrutement, la GPEC, la rémunération... les implications sur l'administration et la paie sont permanentes et vice-versa. A l'ISGP, j'ai à cœur d'enseigner de manière très pratique à travers des partages d'expérience, des exemples et des cas réels. Ce qui rend les cours vivants et je l'espère moins ardus ! »

DIPLÔME BAC+5

UN CYCLE MASTER DE DEUX AN DE « MANAGER DE L'ORGANISA HUMAINES ET DES RELATIONS

Une rentrée en 1re année ou en 2e année de cycle master

SE SPÉCIALISER DANS LA FONCTION RH

Ce cycle master de deux ans va conduire l'étudiant vers une expertise généraliste de la fonction RH. Il obtient ainsi le diplôme de « Manager de l'organisation des Ressources Humaines et des relations sociales », Titre de niveau I enregistré au RNCP (J.O. du 05.03.13)

Titre certifié niveau I

L'OBJECTIF DE LA FORMATION

Ces deux années de cycle master vont permettre à l'étudiant de disposer d'une vision stratégique et organisationnelle orientée à la fois RH business partner et conduite des relations sociales.
La première année est consacrée au perfectionnement dans les activités principales du management des Ressources Humaines ; la deuxième année est celle de l'expertise généraliste tout en se dotant d'une orientation plus marquée, soit sur les aspects Organisation de la fonction RH soit sur le Management des relations sociales.
Quelques enseignements sont dispensés en anglais afin d'habituer l'étudiant à l'utilisation indispensable de cette langue dans la pratique quotidienne des Ressources Humaines en entreprise.

L'ORGANISATION DU PROGRAMME

- Programme sur 24 mois d'octobre n à septembre n+2
- Plus de 2/3 du temps passé en entreprise
- Rythme adapté aux besoins des entreprises et à une meilleure performance de l'étudiant
- Pédagogie interactive et intervenants spécialistes issus de l'entreprise
- Cas pratiques, simulations et travaux de groupe
- Statut étudiant (convention de stage à temps partagé) ou statut salarié (contrat de professionnalisation)
- Conformité LMD : validation de 60 crédits ECTS par an soit 120 crédits pour le cycle Master

S : UN DIPLÔME
TION DES RESSOURCES
SOCIALES»

après un Bac+3 ou Bac+4 validé

LES MÉTIERS VISÉS : EXEMPLES

- Directeur des Ressources Humaines
- Adjoint au Directeur des Ressources Humaines
- Chef du personnel
- Responsable Ressources Humaines
- Responsable des relations sociales
- Responsable SIRH
- Responsable de la gestion des cadres
- Chef de projets RH
- Consultant en RH

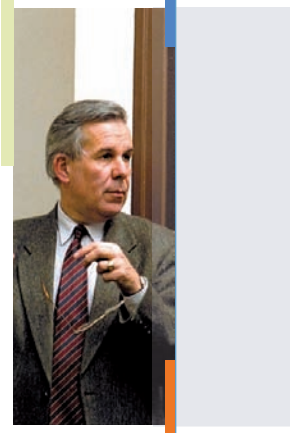
TÉMOIGNAGES

Nicolas Chaussemy, tuteur en entreprise,
Responsable du Recrutement Banque Finance Assurance
GFI INFORMATIQUE

« Le Groupe GFI, Société de Services reconnue de toutes et de tous, collabore depuis de nombreuses années avec l'Ecole ISGP. Cette année encore, une chargée de recrutement confirmée ayant fait ses études au sein de l'ISGP nous a rejoints pour renforcer notre équipe Recrutement sur le marché de la Banque/Finance/Assurance.
De plus, au mois d'octobre, nous avons recruté sur le principe d'un stage en alternance, d'une durée d'un an, une étudiante de 1ère année de cycle Master, sur un principe de 3 semaines en entreprise/1 semaine à l'école, une chargée de recrutement junior qui a pour but de monter en compétences tout au long de son année parmi nous afin d'être parfaitement autonome sur le métier et, par ce biais, affiner son projet professionnel.
En parallèle, nous réalisons, avec l'ISGP, un suivi trimestriel de cette étudiante, de manière à vérifier le bon déroulement de son cursus. La proximité de rapport et la facilité de communication avec l'Ecole sont aussi des facteurs déterminants de la bonne réussite de l'étudiante recrutée. »

Sophie,
étudiante en Bac+5
à l'ISGP

« Après trois années au sein de l'ISGP, je suis désormais prête à entrer sur le marché du travail ! Tous les volets des RH m'ont été enseignés : administration du personnel, droit du travail, formation, recrutement et bien d'autres encore. L'enseignement de l'ISGP, couplé à l'alternance, m'a permis de monter en compétences et de confronter la pratique à la théorie. Actuellement, j'occupe un poste de chargée d'études RH au sein du Crédit du Nord. Mes missions sont diverses : recrutement, gestion des carrières et communication.
Le Diplôme Bac+5 que je prépare me permettra pour commencer d'avoir un poste à responsabilité de RRH Junior. »



Farid Lamrani,
intervenant en Politique Générale d'Entreprise
et politique RH
à l'ISGP

« L'enseignement de la Politique Générale d'Entreprise et politique RH permet aux étudiants d'appréhender au mieux les enjeux de l'entreprise et la manière dont elle s'organise pour la rendre cohérente, optimale et conforme aux attentes des dirigeants et aux intérêts de l'entreprise. L'enseignement intègre en grande partie la pratique à travers la mise en situation et l'expertise professionnelle ainsi qu'une partie théorique qui vient alimenter les situations professionnelles. Une part non négligeable est donnée au décryptage de l'actualité politique et économique et ses conséquences sur les Ressources Humaines.
L'étudiant acquiert donc une bonne connaissance de la définition et de la mise en place d'une politique RH, de son articulation avec les autres fonctions et de sa cohérence avec la stratégie d'entreprise. Il acquiert enfin une méthodologie indispensable pour définir et déployer la politique RH dans l'intérêt de l'entreprise et le respect de ses acteurs et de son environnement. »

DIPLÔME BAC+5

LE PROGRAMME DE LA 1re AN

Admission après Bac+3 validé

APPRÉHENDER LA FONCTION RH COMME UNE FONCTION STRATÉGIQUE

Cette première année de cycle master à travers les activités principales du management des Ressources Humaines s'axe vers la stratégie et la recherche en la matière. Ce programme propose une introduction à des disciplines correspondant aux enjeux actuels de la fonction.

LES PRINCIPALES DISCIPLINES [M1]

• DROIT DU TRAVAIL APPROFONDI

CE COURS ABORDE DES THÉMATIQUES PROPRES À LA PRÉVENTION ET RÉSOLUTION DES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL.

• POLITIQUE DE RECRUTEMENT

APRÈS UN RAPPEL DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT, EST ABORDÉE ICI LA VISION PLUS STRATÉGIQUE ET POLITIQUE DU RECRUTEMENT, LES CAMPAGNES, LA CONDUITE D'ENTRETIENS, LA RECHERCHE DE COMPÉTENCES, ETC.

• INGÉNIERIE ET POLITIQUE DE FORMATION

L'OBJECTIF DE CE COURS EST POUR L'ÉTUDIANT DE DÉVELOPPER SA CAPACITÉ À CONCEVOIR, SUPERVISER ET ÉVALUER DES DISPOSITIFS DE FORMATION.

• DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES

GESTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DES CARRIÈRES : SONT ABORDÉS ICI LES MÉTHODES ET OUTILS DE CETTE GESTION AU CŒUR DES PROCESSUS DE MOBILITÉ, ÉVOLUTION, OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DES RESSOURCES VIVES DE L'ENTREPRISE.

• INTERNATIONAL MOBILITY

THE FUTURE HUMAN RESOURCES OFFICERS DEDICATED TO INTERNATIONAL MOBILITY, ARE TRAINED TO MANAGE AND COACH EXPATRIATES ALONG THEIR MISSIONS ABROAD, AS WELL AS ON THEIR HOME RETURN, IN ALL PROFESSIONAL AND PERSONAL ASPECTS.

• HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

THIS COURSE PROVIDES PROFESSIONAL SKILLS AND ANSWERS TO THE CHALLENGES FACED BY GLOBAL COMPANIES AS FAR AS HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IS CONCERNED.
IL DEALS WITH PROBLEMS OF HR PERFORMANCE APPRAISAL IN CORPORATIONS, TRAINING, LABOUR RELATIONS IN A WORLD-WIDE ENVIRONMENT.

• SYSTÈME D'INFORMATION RH (SIRH)

A TRAVERS L'ANALYSE DES BESOINS D'UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, CE COURS S'ARTICULE AUTOUR DE LA CONCEPTION ET L'ORGANISATION FONCTIONNELLE DES SYSTÈMES CIBLES, UN PANORAMA ET LA CONCEPTION DES PRINCIPAUX OUTILS SIRH AINSI QU'ENSUITE L'ÉLABORATION D'UN CAHIER DES CHARGES PRÉCIS ET RIGOUREUX.

• MARKETING RH

L'ÉTUDIANT EST ICI SENSIBILISÉ À L'APPROCHE MARKETING DES RH DONT LA FINALITÉ EST D'ATTIRER, MOTIVER ET FIDÉLISER LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE.

• RELATIONS SOCIALES

LES OBJECTIFS DE CE COURS : CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL, DIAGNOSTIQUER LES POINTS DE TENSION ET AGIR POUR DÉSAMORCER LES CRISES, APPRÉHENDER LES RELATIONS SOCIALES AVEC LES DIFFÉRENTS INTERLOCUTEURS INTERNES (PARTENAIRES SOCIAUX, CE/DP/CHSCT SALARIÉS, DIRECTION, ENCADREMENT).

NÉE DU CYCLE MASTER

• **CONTENTIEUX PRUD'HOMAL**

IL S'AGIT ICI DE FAMILIARISER L'ÉTUDIANT AVEC LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL ET AVEC L'ÉCLATEMENT DES JURIDICTIONS COMPÉTENTES.

• **COMMUNICATION INTERNE**

CE COURS PRÉCISE LES BASES NÉCESSAIRES À LA COMPRÉHENSION ET À LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMMUNICATION INTERNE FAVORISANT À LA FOIS LE CLIMAT SOCIAL ET LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS.

• **PROTECTION SOCIALE**

IL S'AGIT ICI DE COMPRENDRE POURQUOI ET COMMENT L'ENTREPRISE EST CONCERNÉE PAR LA PROTECTION SOCIALE, DE DEVENIR CAPABLE DE TRAITER UN DOSSIER DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS L'ENTREPRISE ET DE CONNAÎTRE LES ENJEUX ET COMPRENDRE LES EFFETS DES DERNIÈRES RÉFORMES.

• **SYNDICALISME**

CE PARTAGE D'EXPÉRIENCE PAR UN SYNDICALISTE DE HAUT NIVEAU PERMET À L'ÉTUDIANT D'AVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DE CE QU'EST L'ENGAGEMENT SYNDICAL ET DE MIEUX COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DES ORGA-NISATIONS SYNDICALES.

• **SENSIBILISATION AUX TESTS PSYCHOMÉTRIQUES**

IL S'AGIT DE SENSIBILISER L'ÉTUDIANT À LA NOTION D'ÉVALUATION AU TRAVERS DES TESTS PSYCHOMÉTRIQUES, DE L'AIDER À LES IDENTIFIER (TYPOLOGIE, UTILISATION), LUI PERMETTRE DE CONNAÎTRE LES PLUS RECONNUS ET LES PLUS UTILISÉS ET DE CONNAÎTRE LA DÉONTOLOGIE QUI LEUR EST APPLIQUÉE EN VEILLANT À SON RESPECT.

• **MÉTHODOLOGIE DU TRAVAIL D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE (TER)**

PREMIÈRE PARTIE INDISPENSABLE À L'ÉLABORATION DU MÉMOIRE DE RECHERCHE APPLIQUÉE, LE COURS DE MÉTHODOLOGIE DU TRAVAIL D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE SE CONCENTRE SUR LA RECHERCHE, LA COMPILATION, L'ANALYSE DE SOURCES D'INFORMATION VARIÉES, LE DÉGAGEMENT DE PROBLÉMATIQUES ET LEUR ARTICULATION AUTOUR D'UN PLAN STRUCTURÉ

• **ANGLAIS THÉMATIQUE**

CE COURS PERMET À L'ÉTUDIANT D'AMÉLIORER SON NIVEAU D'ANGLAIS EN FAVORISANT SA PRISE DE PAROLE ET SA COMMUNICATION ÉCRITE À PARTIR DE DOCUMENTS ET DE SITUATIONS PROPRES AUX RH ET EN LUI DONNANT UN CAPITAL DE VOCABULAIRE ET UN DÉBUT DE PRATIQUE LUI PERMETTANT DE FAIRE FACE EN ANGLAIS À DES SITUATIONS STANDARDS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES RENCONTRÉES EN ENTREPRISE.

LE TRAVAIL D'ETUDE ET DE RECHERCHE (TER)

CE TRAVAIL D'INVESTIGATION EST AMORCÉ DURANT CETTE 1RE ANNÉE DU CYCLE MASTER ET SERA FINALISÉ ET SOUTENU EN 2E ANNÉE LORS DU MÉMOIRE PROFESSIONNEL DE RECHERCHE.
PRÉALABLE INDISPENSABLE, IL INITIE L'ÉTUDIANT À L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE DANS LE CHAMP PLURIDISCIPLINAIRE DES RESSOURCES HUMAINES.

Jérôme Dézèque,
Recruitment & HR Development Manager, EMEA
SIERRA WIRELESS

« Nous avons accueilli au sein de notre équipe RH plusieurs étudiants en 1ère année du cycle master de l'ISGP.
Le rythme de l'alternance, avec des semaines consécutives de présence en entreprise permet de les impliquer pleinement sur des missions à responsabilité. Étant en formation, nous leur consacrons du temps pour qu'ils comprennent le fonctionnement de l'entreprise et puissent répondre à des exigences professionnelles ; ils bénéficient également d'un droit à l'erreur qui va de pair avec l'apprentissage. Les étudiants de l'ISGP que nous avons accueillis ont toujours été très investis en entreprise, apportant leurs connaissances acquises à l'école ce qui permet de questionner, discuter des choix faits au sein de l'entreprise. Ils apportent un regard extérieur et neuf sur le fonctionnement de l'entreprise et la gestion des Ressources Humaines. Ils sont également confrontés à la réalité de l'entreprise qui doit composer avec des contraintes dont les étudiants n'ont pas toujours conscience. Au cours des 12 mois de l'alternance on peut constater une vraie progression dans leur autonomie, les prises d'initiative et l'intérêt porté à l'entreprise.»

DIPLÔME BAC+5

LE PROGRAMME DE LA 2e AN

Admission après Bac+4 validé

DÉVELOPPER SON EXPERTISE GÉNÉRALISTE ET SE SPÉCIALISER

Deux groupes d'enseignement sont proposés au cours de cette deuxième année : "Organisation des Ressources Humaines" et "Management des relations sociales". Les étudiants suivront successivement les cours de ces deux groupes mais en choisiront un qui sera prépondérant, appelé "majeure", selon notamment leur profil antérieur et la fonction qu'ils visent pour leur premier emploi. Cette majeure se traduit par un volume horaire plus important dans la spécialité choisie.

LES PRINCIPALES DISCIPLINES [M2]

Trois temps marquent cette deuxième année :

1re période :
Cette période est celle du partage des savoirs et de la mise à niveau interactive dans les disciplines fondamentales suivantes :
* cas pratiques de droit social et contentieux prud'homal
* développement des Ressources Humaines
* coaching et développement personnel
* paie et administration du personnel

2e période :
Celle-ci est consacrée à l'enseignement de la majeure choisie entre « Organisation des RH » et « Management des relations sociales ».

3e période :
Celle-ci est consacrée aux cours de l'autre groupe d'enseignement.

Les enseignements en "Organisation des Ressources Humaines"

• **BUSINESS INTELLIGENCE**
THE AIM OF THIS COURSE IS TO UNDERSTAND WHAT IS MEANT BY BUSINESS INTELLIGENCE, AND HOW CORPORATIONS MAY USE IT TO BECOME MORE PERFORMING.

• **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**
CONNAÎTRE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, SAVOIR COMPRENDRE LES ÉLÉMENTS D'UNE MASSE SALARIALE.

• **GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL**
TEMPS DE TRAVAIL, EFFECTIF, MODULATION, JOURS DE RTT, DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES... AUTANT DE TERMES QUI SONT DEVENUS LE QUOTIDIEN DES RESSOURCES HUMAINES, DE LEURS RESPONSABLES AINSI QUE DE TOUT DIRIGEANT D'ENTREPRISE DEPUIS NOTAMMENT L'APPLICATION DE LA LOI AUBRY EN 1998.

• **CONTRÔLE DE GESTION RH**
CE COURS EST CONSACRÉ À L'ACQUISITION DES MÉTHODES/OUTILS DE PILOTAGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE AFIN DE CONCEVOIR, ANIMER, ANALYSER LE SYSTÈME D'INFORMATION DU CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE.

• **PSYCHO-SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS**
LES CONCEPTS DE LA PSYCHO-SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS SERONT DÉFINIS ET APPROFONDIS AFIN DE RENDRE PLUS AISÉE CHEZ L'ÉTUDIANT SA CAPACITÉ À OBSERVER, COMPRENDRE LES PHÉNOMÈNES DE GROUPES ET LA RELATION SUJET/INDIVIDU/GROUPE.

NÉE DU CYCLE MASTER

• CONDUITE DU CHANGEMENT

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS TYPES DE CHANGEMENT, OBTENIR L'ADHÉSION PAR RAPPORT À UN PROJET EN LE METTANT EN PERSPECTIVE, ENGAGER AVEC SUCCÈS UNE DYNAMIQUE TRANSVERSALE AUTOUR DE CE PROJET, ANTICIPER ET RÉDUIRE LES CONFLITS ENTRE ENTITÉS LIÉES À L'IMPACT DU CHANGEMENT : NÉCESSITÉ POUR LE FUTUR RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES DANS LA CONDUITE DE SES MISSIONS AU QUOTIDIEN.

• PGE ET POLITIQUE RH

CE COURS REPLACE LA POLITIQUE RH AU CŒUR MÊME DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE : SES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES, L'ORIENTATION « BUSINESS » DE LA FONCTION, SES IMPLICATIONS DANS LA CONDUITE DU CHANGEMENT, LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE ET LA MESURE DE SA VALEUR AJOUTÉE.

Les enseignements en « Management des relations sociales »

• MANAGEMENT DES RELATIONS SOCIALES

CE COURS ABORDE LES RELATIONS SOCIALES À TRAVERS LES ASPECTS ADMINISTRATIF ET JURIDIQUE QUI SONT ESSENTIELS À UNE GESTION DES RELATIONS SOCIALES DANS L'ENTREPRISE. EST ABORDÉ NOTAMMENT : LA PLACE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET LEURS PRÉROGATIVES, L'ÉTAT DE LA JURISPRUDENCE SUR LE PLAN NATIONAL ET EUROPÉEN, LES OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR.

• NÉGOCIATION ET GESTION DES CONFLITS COLLECTIFS

LES ASPECTS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES, JURIDIQUES ET POLITIQUES DE LA NÉGOCIATION, DE LA GESTION DES CONFLITS COLLECTIFS DANS L'ENTREPRISE. SONT ABORDÉS : QUELLES SONT LES NÉGOCIATIONS QUI DOIVENT AVOIR LIEU DANS L'ENTREPRISE, LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION ET SON IMPACT SUR LE CLIMAT SOCIAL, LES OUTILS DE MESURE DU CLIMAT SOCIAL, LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT COLLECTIF DANS LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE. DANS CE COURS SONT ÉGALEMENT ABORDÉS NOTAMMENT : LES MOTIFS ET LES NIVEAUX DE CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE.

• PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'OBJET DE CE COURS PERMET D'APPRÉHENDER ET METTRE EN PLACE UNE ORGANISATION QUI PREND EN CONSIDÉRATION LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS L'ENTREPRISE : LES FACTEURS DE RISQUES, LES CAUSES ET CONSÉQUENCES DU STRESS, LA PRÉVENTION, LE COLLECTIF DE TRAVAIL PROTECTEUR DES INDIVIDUS, LES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES AINSI QUE LE CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE DES RPS JUSQU'À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION.

• RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

CE COURS PERMET D'AVOIR DE PROPOSER ET METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE. DANS CE COURS SERONT ABORDÉS NOTAMMENT : L'INTÉRÊT ET LIMITE DE LA MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE DE DÉONTOLOGIE DANS L'ENTREPRISE AINSI QUE LES POLITIQUES DE DIVERSITÉ, LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION, LE HANDICAP, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME, LA PLACE DU SÉNIOR DANS L'ENTREPRISE.

• MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

IL S'AGIT ICI D'APPRÉHENDER LES ENJEUX DE LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL PRENANT EN COMPTE À LA FOIS LA PROTECTION DES SALARIÉS MAIS ÉGALEMENT L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE. DANS CE COURS SONT ABORDÉS NOTAMMENT : LES RÈGLES DE MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT D'UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE, LA PLACE DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET DES INTERVENANTS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LES ACTIONS D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR.

LE CAS DE SYNTHÈSE RH

UN CAS DE SYNTHÈSE GRANDEUR RÉELLE PERMET AUX ÉTUDIANTS, CONSTITUÉS EN ÉQUIPES DE SPÉCIALISTES, DE MOBILISER TOUTES LEURS CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES, EN ÉTENDUE ET EN PROFONDEUR, AFIN DE POSER UN DIAGNOSTIC PERTINENT ET ÉTAYÉ À DIVERSES PROBLÉMATIQUES POSÉES PAR UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES. EPREUVE ATTENDUE PAR LES ÉTUDIANTS, ELLE LEUR CONFÈRE UN STATUT D'AUDITEUR, CONSULTANT ET EXPERT DANS LES DIFFÉRENTS PANS DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET LES CRÉDIBILISE SUR LE PLAN TECHNIQUE ET COMPORTEMENTAL.

LE MÉMOIRE PROFESSIONNEL DE RECHERCHE

CE TRAVAIL DE RECHERCHE APPLIQUÉE QUI SE CONCRÉTISE PAR UN DOCUMENT ÉCRIT DE 50 PAGES MINIMUM HORS ANNEXES ET UNE SOUTENANCE ORALE, A DÉJÀ ÉTÉ AMORCÉ DANS LE TRAVAIL D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE DURANT LA 1RE ANNÉE DU CYCLE MASTER. CE MÉMOIRE DOIT ATTESTER DE LA MATURATION DES CONNAISSANCES QUE L'ÉTUDIANT A ACQUISES DURANT SON CURSUS, DE SA CAPACITÉ À RECHERCHER, ANALYSER, AGRÉGER DE L'INFORMATION, DE DÉGAGER UNE PROBLÉMATIQUE ET D'Y RÉPONDRE. C'EST AVANT TOUT UN TRAVAIL D'INVESTIGATION QUI DOIT APPORTER À L'ÉTUDIANT UNE VRAIE PLUS-VALUE TOUT EN L'APPORTANT AUSSI À LA COMMUNAUTÉ.LE MÉMOIRE S'APPARENTE TOTALEMENT À UN TRAVAIL FAISANT PROGRESSER LE CHAMP DE LA CONNAISSANCE, DANS SA MÉTHODOLOGIE, SES OBJECTIFS ET SES RÉSULTATS.

ÉTUDIER EN ALTE

RÉUSSIR SON INTÉGRATION

UNE IMMERSION PROFESSIONNELLE CONTINUE PENDANT SES ÉTUDES : LE MEILLEUR PASSEPORT POUR L'EMPLOI

A l'ISGP, l'organisation des périodes d'enseignement en alternance avec les missions en entreprise favorise l'intégration progressive dans le monde professionnel. Trouver une entreprise, en comprendre le fonctionnement, participer à sa vie quotidienne et atteindre les objectifs avec des résultats significatifs est une démarche pour le moins qui demande un véritable investissement auquel il faut se préparer. Pour accompagner et faciliter cette intégration, l'ISGP développe ses relations avec les entreprises qui sont nombreuses chaque année à lui confier leurs recrutements.

LE PROGRAMME DE PRÉPARATION À LA VIE PROFESSIONNELLE (P.V.P.)

Au-delà des simples techniques de recherche de stage, le dispositif complet de préparation proposé à l'ISGP fait ses preuves chaque année. Sous la forme d'un séminaire complet de deux jours, il rend l'étudiant acteur de sa propre réussite.

Un séminaire de deux jours pour la recherche d'une entreprise en alternance
(Techniques de Recherche d'Entreprise - TRE)

- Un atelier CV et un atelier lettre de motivation.
- Un atelier d'argumentation.
- Un atelier de conseil en image professionnelle.
- Un atelier d'expression orale et comportementale.
- Un atelier de prospection téléphonique.
- Un atelier de simulation d'entretien.

Un accompagnement individuel sur la durée : coaching individuel et collectif

Assuré par des professionnels des Ressources Humaines et du coaching, il permet de définir clairement la mission recherchée par l'étudiant, en fonction de ses compétences, ses goûts, sa crédibilité. Celui-ci pourra donc mieux orienter ses recherches, cibler et développer la meilleure stratégie d'approche des entreprises.
Suivi, accompagnement et ajustements nécessaires se font ensuite sur la durée, jusqu'à la signature de la convention ou du contrat.

RNANCE

PROFESSIONNELLE

Nouveaux engagements pris, marges de progression, réorientations éventuelles, ces points réguliers permettent à l'étudiant de mieux évaluer où il en est et les priorités qu'il se donne dans les jours suivants.
En effet, ce dispositif cadré mais favorisant l'autonomie, a pour objectif de s'assurer toujours de la motivation de l'étudiant, de le maintenir dans une dynamique de recherche et dans un environnement positif de soutien et d'encouragement.

LE PROJET PROFESSIONNEL PERSONNEL (P.P.P.)

La toute dernière année de son cursus à l'Ecole, l'étudiant réalise un Projet Professionnel Personnel, une synthèse dynamique de ses acquis professionnels et personnels, compétences, aptitudes, qualités qu'il met en perspective avec les réalités et les opportunités du marché de l'emploi. Réflexion exploratoire et introspective, ce travail sous la forme d'un bilan de compétences approfondi lui permet de se positionner favorablement dans son environnement. C'est une démarche exigeante pour l'étudiant mais qui l'aide considérablement à décrocher son premier emploi.

QUAND ALTERNANCE RIME AVEC EXIGENCE...

Ils étudient à l'ISGP et occupent en même temps des responsabilités en entreprise

Jean-Serge - CREDIT LYONNAIS SA
- Pilotage des actions de recrutement
- Mise en place de la politique de recrutement de l'entreprise
- Gestion du sourcing en lien avec les opérationnels
- Préparation, pilotage et participation aux forums emplois et salons étudiants
- Réalisation d'actions de communication de recrutement
- Soutien ponctuel à l'équipe en matière de réalisation de contrats et démarches administratives

Yamina - L'OREAL
- Gestion de la GPEC
- Gestion du recrutement
- Administration des Ressources Humaines
- Gestion de la rémunération

Gaël - AUCHAN DIRECT
- Mise à jour du process disciplinaire et formation des managers
- Réalisation des différents documents obligatoires pour les IRP
- Etablissement du calendrier des réunions obligatoires
- Veille législative et jurisprudentielle

Justine - THALES SERVICES
- Support et participation aux IRP
- Participation à la commission handicap
- Participation aux recrutements

Gwladys - COOPER POWER TOOLS
- Assistance de la responsable RH
- Gestion de la formation (élaboration du plan, suivi...)
- Refonte des entretiens annuels, organisation et analyse
- Gestion de la communication interne
- Elaboration du dispositif sur le stress au travail

Stéphane - BSH ELECTROMENAGER
- Mise en place d'un système d'externalisation de la gestion maladie, arrêt de travail
- Participation aux travaux de paie et de la gestion du temps
- Gestion du projet inter-entreprises

ILS ONT ÉTUDIÉ

DEPUIS 1977, PLUS DE 2600 DIPLÔMÉS DANS LES MÉTIERS DES RESSOURCES HUMAINES

Formant une communauté largement représentée depuis plus de 30 ans au sein des entreprises de toute taille et cabinets conseil, dans le secteur privé, public ou associatif, les Anciens occupent des postes tout aussi diversifiés en France et à l'étranger. Communauté solidaire, ayant nourri pendant trois ans un esprit identitaire, ils se retrouvent volontiers autour de tables-rondes, petits déjeuners, conférences, jurys de concours et cours dispensés aux nouveaux entrants.

TÉMOIGNAGES

Karine Sudan,
Senior HR Manager France
ZTE FRANCE SASU

« Contrairement à des formations RH plus généralisées telles que les universités peuvent les proposer, j'ai été formée au sein de l'ISGP par des professionnels étant en poste sur des fonctions Ressources Humaines ; j'ai découvert ainsi de façon approfondie toutes les composantes de ce métier si vaste et complexe. La qualité de la formation intégrant aussi les aspects juridiques, économiques et linguistiques, m'a ainsi permis d'évoluer au fil du temps jusqu'à devenir Senior RRH France, au sein d'une multinationale chinoise dans le secteur des Télécoms.

Mon cycle Master en Management RH au sein de l'ISGP m'a vraiment aidé à comprendre les enjeux stratégiques de la fonction RH au sein d'une entreprise et d'acquérir des bases solides pour devenir aujourd'hui un vrai « HR Business Partner. »

Benjamin Bazin,
Directeur des Ressources Humaines adjoint du Personnel
CORLET IMPRIMERIE

« Ma dernière année de cycle Master à l'ISGP m'a beaucoup appris sur le plan humain et professionnel. Grâce aux nombreux travaux de groupe, j'ai découvert le travail en équipe qui est essentiel dans le monde du travail d'aujourd'hui, ses apports et aussi ses difficultés. L'ISGP m'a également donné l'occasion de développer une méthode de travail moins scolaire et plus opérationnelle, ce qui me permet aujourd'hui d'avoir du recul sur des problématiques qui se posent en entreprise grâce aux cours donnés par des intervenants professionnels. Cette approche alternant le monde du travail et la théorie m'a permis d'être employable et employé très rapidement. Avant l'issue de ma formation, j'avais signé un CDI en Cabinet RH et aujourd'hui, je suis Directeur des Ressources Humaines adjoint dans le monde de l'imprimerie pour 450 salariés. »

À L'ISGP

RECRUTEMENT, FORMATION, GESTION DES CARRIÈRES, CONSEIL, SOCIAL, DIRECTION RH...

Ils font carrière dans les Ressources Humaines

Olive
Responsable Recrutement et Administration du Personnel
LENOVO FRANCE

Ange Marie
Consultant Ressources Humaines
ZTE FRANCE

Elodie
Gestionnaire Paie et Administration du Personnel
THALES

Charly
Responsable Ressources Humaines
MAX HAVELAAR FRANCE

Aurélien Jacquet,
Responsable de l'administration du personnel et du recrutement
FAURECIA

« Après une licence AES, j'ai choisi d'intégrer l'ISGP à la fois pour le rythme d'alternance et la qualité du programme proposé. J'ai suivi mon parcours en alternance dans le recrutement (la 1ère année en cabinet de recrutement et la 2e dans la gestion des relations écoles chez Faurecia). La diversité des cours de l'ISGP m'a permis d'avoir une approche globale et professionnelle sans me cloisonner à la seule vision des RH. C'est pourquoi, à la fin de ma formation, Faurecia m'a fait confiance et m'a proposé de partir 9 mois en Angleterre pour occuper un poste de généraliste RH dans une usine. Même si la gestion des Ressources Humaines est très différente de celle de la France, cette expérience a été très enrichissante et m'a permis d'être recruté en tant que responsable de l'Administration du Personnel et du Recrutement, poste que j'occupe toujours actuellement. »

Carine
Chef de Projet SIRH
SIGMA RH

Angélique
Consultante
ALTRAN

Justine
Chef de Projet Ressources Humaines
EIFFAGE

Laéticia
Chargée de Formation
MCDONALD'S FRANCE

Sandrine
Chargée de l'Administration du Personnel
SIEMENS HEALCARE

Julie
Responsable Recrutement et Formation
NEW LOOK FRANCE

Erwan
Consultant
HAY GROUP

Murielle
Chargée de Formation
GDF SUEZ

Emilie
Responsable Projets Formation
LA POSTE

LES PARRAINS DE PROMOTION

L'ENGAGEMENT DE PERSONNALITÉS DU MONDE ÉCONOMIQUE, POLITIQUE ET CULTUREL

ILS SOUTIENNENT L'ISGP EN S'ASSOCIANT À UNE PROMOTION DE DIPLÔMÉS

1990 Alain MINC
Consultant en stratégie et écrivain.

1991 Philippe DE HESDIN
Fondateur de Kookaï.

1992 Brigitte DE GASTINES
P-DG du groupe SVP.

1993 Pierre LUNEL
Professeur d'Université, écrivain,
Président d'associations humanitaires.

1994 Jean-Marie LUTON
DG de l'Agence Spatiale Européenne,
Président d'Ariane Espace.

1995 Nicole FONTAINE
Présidente du Parlement européen,
Avocate.

1996 Emmanuel CHAIN
Producteur, Journaliste, Présentateur TV,
Fondateur d'Elephant & Cie.

1997 Liliane BETTENCOURT
Administrateur de l'Oréal, Mécène.

1998 Jean DE COURCEL
Président de Cheuvreux, groupe
Crédit Agricole Indosuez.

1999 Michel Bon
PDG de France Télécom.

2000 Jean-Marc Teurquetil
PDG Aurel-Leven,
Aujourd'hui Président d'ATHEMA.

2001 Philippe Demange
PDG de Auriège et Qualis

2002 Olivier Dassault
PDG Dassault Communication,
Député de l'Oise.

2003 Jean-Michel HIEAUX
Vice Président d'EURO RSCG C&O,
DG d'EURO RSCG RH

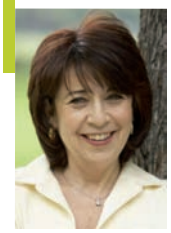
2004 Gonzague MULLIEZ
Fondateur de Saint-Maclou.

2005 Jacques ESPINASSE
Directeur financier du groupe Vivendi, élu
Directeur financier de l'année 2005.

2006 Dominique-Jean CHERTIER
DG des affaires sociales du groupe Safran,
Conseiller économique et social.

2007 Laurence MONNET-VERNIER
DG de Right Management, Groupe Manpower.

2008 Jacques ATTALI
Économiste, écrivain,
Conseiller d'état honoraire,
Président de Planet Finance.



2009 Corinne LEPAGE
Députée européen, Avocate,
Présidente de Cap21,
Ancien Ministre de l'environnement.

2010 Jean-Paul GIRAUD
Président de Salbia,
Administrateur de sociétés,
Ancien dirigeant d'entreprises de distribution :
Groupe Auchan, FNAC, GO Sport.

2011 Laurent SACCHI
Directeur général de la communication et
des relations extérieures du groupe Danone.

(Situation des Parrains et Marraines au moment de la remise des diplômes)

INTÉGRER L'ISGP

MODALITÉS D'ADMISSION, CONCOURS MODE D'EMPLOI

LES MODALITÉS D'ADMISSION

L'admission à l'ISGP se fait à différents niveaux :

Pour préparer le Diplôme Bac+3 « Chargé(e) de la Gestion des Ressources Humaines »

L'admission se fait après un Bac+2 validé. Elle est ouverte aux,
- titulaires de BTS, DUT
- étudiants ayant validé une année L2
- autres diplômés Bac+2 : selon avis de la Commission d'Equivalence

Pour préparer le Diplôme Bac+5 « Manager de l'organisation des Ressources Humaines et des relations sociales »

• L'admission se fait après un Bac+3 validé pour la 1re année (M1). Elle est ouverte aux :

- titulaires d'une Licence (générale ou professionnelle)
- diplômés d'un IUP Gestion du Personnel
- autres diplômés Bac+3 : écoles de commerce, avec stage ou expérience en ressources humaines... sur avis de la Commission d'Equivalence

• L'admission se fait après un Bac+4 validé pour la 2e année (M2). Elle est ouverte aux :

- étudiants ayant validé un M1
- titulaires d'un Diplôme ou Titre Bac+4
- autres étudiant ayant validé un Bac+4 : écoles de commerce, avec stage ou expérience en ressources humaines... sur avis de la Commission d'Equivalence

LE CONCOURS D'ENTRÉE

Les épreuves écrites :
- Culture générale incluant des questions ouvertes relatives à la gestion des Ressources Humaines - QCM de 60 minutes
- Logique et raisonnement - QCM de 60 minutes

Les épreuves orales :
- Entretien individuel de 30 minutes
- Entretien collectif de 60 minutes

Pour s'inscrire au concours d'entrée, rendez-vous sur www.isgp.fr
Le dossier de candidature est téléchargeable sur www.isgp.fr - rubrique "Admission".
Il est à renvoyer au plus tard quinze jours avant la date de session choisie, dûment rempli et accompagné de toutes les pièces justificatives indiquées.

Préparer son entretien de motivation

La motivation ne se déclare pas, elle se prouve...

La motivation du candidat est toujours indispensable pour entreprendre un nouveau parcours et s'engager dans une poursuite de formation.
Toutefois la motivation, si elle est nécessaire, n'est pas toujours suffisante.
En effet, au-delà du simple fait de l'annoncer, elle doit se prouver. Une première connaissance des différentes activités, des métiers et des finalités de la fonction RH en entreprise est légitimement attendue pour démontrer que le candidat ne cherche pas à s'engager dans cette voie par hasard.
Les premières expériences en entreprise, en RH ou dans d'autres fonctions sont toujours à valoriser et à relier avec la nouvelle orientation choisie.
Sens de l'écoute, aisance relationnelle, capacité à s'exprimer plaident en faveur d'une intégration réussie.
Enfin, le sens des responsabilités, une certaine maturité professionnelle, la capacité à s'organiser et à être concentré sont indispensables dans ce parcours proposé intégralement en alternance.

L'ISGP AU SERVIC

Formation continue, Bilans

L'EXPERTISE DE L'ISGP AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

Parallèlement et en complémentarité avec ses activités de formation initiale, l'ISGP propose ses services également aux salariés et aux entreprises par la voie de la formation continue. Centre accrédité de bilans de compétences, l'Institut a une connaissance de tous les principaux secteurs d'activité et travaille notamment sur les compétences transversales et intersectorielles afin de permettre la concrétisation d'un professionnel réaliste. Enfin, le Département VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), accompagne toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans à faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification dans les domaines spécifiques du management (commercial, marketing, gestion d'entreprise, Ressources Humaines...)

DÉPARTEMENT FORMATION CONTINUE

Outre la formation continue des jeunes stagiaires sous contrat de professionnalisation, la formation continue peut s'organiser sous la forme d'un CIF (Congé Individuel de Formation) dont le financement est assuré par un OPACIF.

Elle peut se faire sur demande du salarié ou de l'entreprise en période de professionnalisation avec un financement sur le plan de formation, via le DIF, (Droit Individuel de Formation) ou par un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).

Quelques exemples de modules de formation continue (ouverture prochaine)

- Mise en place du document unique et conception d'un plan de prévention
- Elections professionnelles : les nouvelles règles à intégrer
- Réforme de la formation
- Pilotage de la masse salariale
- Formation à la mise en place d'une démarche d'évaluation des risques psycho-sociaux
- Formation à la prévention de base
- Inaptitude physique, absentéisme, accident du travail
- Ruptures du contrat de travail et jurisprudence
- Manager des personnalités difficiles
- Mise en place des indicateurs RH
- Réorganisation du service RH
- Contentieux RH

E DES ENTREPRISES

DE COMPÉTENCES, VAE

DÉPARTEMENT BILANS DE COMPÉTENCES

Au sein de l'ISGP, plusieurs consultants généralistes expérimentés accueillent, informent et accompagnent les personnes dans leur démarche de bilan.

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'une personne ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il a pour but :
- de faire le point sur les expériences personnelles et professionnelles,
- de repérer et évaluer les acquis,
- de mieux identifier les savoirs, compétences, aptitudes,
- de déceler les potentialités,
- de construire un projet professionnel et personnel.

La durée totale du bilan de compétences est de 24 heures échelonnées dans le temps, sur environ huit à douze semaines.

Ce bilan peut être financé par la voie d'un OPACIF, d'un OPCA, via le DIF, sur temps de travail ou hors de travail, sur la demande personnelle et confidentielle d'un salarié ou sur le conseil de son employeur

DÉPARTEMENT VAE (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE)

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification enregistré préalablement au répertoire national des certifications professionnelles.

L'ISGP est à la fois organisme certificateur pour les formations auxquelles il prépare mais de par son expertise dans le domaine de l'orientation, l'évaluation des parcours et des carrières, les bilans de compétences et le coaching, il propose également un accompagnement complet à la VAE.
C'est une mesure facultative qui offre au candidat des chances supplémentaires d'aller au bout de la démarche.

Les principales étapes :

1- Entretien conseil : intérêt et pertinence de la démarche, aide au choix du diplôme souhaité, information sur d'autres voies moins exigeantes, etc.

2- Prestation VAE : validation du projet et du choix du diplôme, analyse du parcours et de des expériences, dossier de financement, rédaction du dossier de recevabilité (livret 1)

3- Accompagnement pour livret 2 : analyse du référentiel du diplôme, transmission de la méthodologie d'écriture, définition des activités principales, accompagnement à l'écriture, préparation à l'oral devant le jury, suivi et plan d'action éventuel après le jury

Selon les cas, le financement de la VAE peut se faire par l'employeur sur le plan de formation, par le DIF, par les OPACIF, OPCA de branche, l'Etat, les régions.

Contact Offre Entreprise :
Frédérique KAUFMANN
Directeur de l'Intégration Professionnelle
Tél : 01 47 04 93 48
Email : f.kaufmann@groupesa-paris.com

ISGP-Faclip
L'école des Ressources Humaines
24, rue de l'Amiral Hamelin
75116 PARIS

Tél. : 01 47 04 91 85
Fax : 01 47 04 32 82
Email : infos@groupesa-paris.com

« Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines »
Titre de niveau II enregistré au RNCP - J.O. du 12.05.11

« Manager de l'organisation des Ressources Humaines et des relations sociales »
Titre de niveau I enregistré au RNCP - J.O. du 05.03.13

www.isgp.fr

Une école du groupesa PARIS

Mars 2013 - Conception/réalisation graphique : Malika Vignes - crédit photos : Le studio Sébastien Niess, Philippe Moreau, Fotolia - ESA3 - Documentation non contractuelle - contenu susceptible d'être modifié en fonction d'évolutions pédagogiques, économiques ou autres.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR LIBRE

DOSSIER DE CANDIDATURE

L'école des Ressources Humaines

photo obligatoire

www.isgp.fr

Date de session choisie : .....

parmi les dates proposées en page jointe

☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐ Monsieur

Nom : .....

Prénom : .....

NIVEAU DEMANDÉ

Admission à bac+2 validé

☐ 3e année

« Chargé(e) de la Gestion des Ressources Humaines »

☐ rentrée de sept/oct ☐ rentrée de janv/févr.

Admission à bac+3 validé

☐ 1e année de cycle Master

« Manager des Ressources Humaines ».

☐ rentrée de sept/oct ☐ rentrée de janv/févr.

Admission à bac+4 validé

☐ 2e année de cycle Master

« Manager des Ressources Humaines ».

☐ rentrée de sept/oct ☐ rentrée de janv/févr.

Toutes nos formations sont en alternance.
Pour chaque formation, deux rentrées sont proposées, merci de préciser celle choisie.

à renvoyer à : ISGP, Service des Concours
24 rue de l'Amiral Hamelin - 75116 Paris
Tél. : 01 47 04 91 85 - Tél. : 01 47 04 94 44

l'école des Ress

I - État civil

☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐ Monsieur

Nom : ..... Prénom : .....

Nationalité : ..... Date de naissance : ...../ ..... / .....

Lieu : ..... Département : ..... Pays : .....

Adresse personnelle : .....

CP : .....Ville : .....

Tél. : ..... Portable :.....

E-mail : .....

Adresse des parents/tuteurs (si différente) : .....

.....

Tél. : .....

Profession du père : .....Tél. professionnel : .....

Profession de la mère : ..... Tél. professionnel : .....

Nombre de frères : ..... Âge : .....

Nombre de soeurs : ..... Âge : .....

II - Études suivies

1/ Études en cours (niveau, option, spécialité) : .....

.....

.....

2/ Parcours précédent :

Année	Classe/Série	Établissement/département	Diplôme obtenu

III - Compétences linguistiques

1/ Langues vivantes :

LV1 : ..... LV2 : ..... LV3 : .....

Niveau : ..... Niveau : ..... Niveau : .....

2/ Séjours à l'étranger (durée, objectifs, activités) :

.....

.....

.....

ources Humaines

IV - Stages et emplois

Date	Société/Lieu	Mission	Durée

V - Profil

Quel est le projet qui vous a demandé, à ce jour, le plus d'implication et de détermination ?

.....

.....

.....

.....

.....

Quel bilan faites-vous de votre formation antérieure ?

.....

.....

.....

.....

.....

Citez une personnalité du monde des affaires que vous appréciez et dites pourquoi :

.....

.....

.....

.....

.....

Comment avez-vous connu l'ISGP ?

☐ CIO ☐ Presse ☐ Relations ☐ Salons ☐ Internet

Précisez .....

Quels autres concours ou examens présentez-vous cette année ?

.....

.....

.....

VI - Extrait du réglement du concours

1/ La commission d'éligibilité détermine le niveau auquel le candidat postule.

2/ Toute admission prononcée n'est validée qu'après la réception des pièces justificatives du titre requis pour l'entrée au niveau souhaité.

3/ Le montant du chèque d'inscription au concours n'est pas remboursable.

VII – Pièces à joindre au dossier

1/ La photocopie des diplômes ou des titres obtenus depuis le baccalauréat justifiant de l'année d'admission au sein de l'ISGP (si la préparation du diplôme ou du titre est en cours, joindre un certificat de scolarité ainsi que les bulletins de notes de l'année en cours et des années précédentes).

2/ Une lettre de motivation.

3/ Un CV.

4/ Toute pièce que vous jugerez utile à l'examen de votre dossier (lettre de recommandation, évaluations de stage....).

5/ Un chèque de 70€ libellé à l'ordre de l'ISGP 35€ pour les boursiers, joindre un justificatif).

OCTOBREE 2013

Fait à ..... le .....

Signature obligatoire :

Cadre réservé au service concours

Date de réception du dossier : .....

Convocation envoyée le : .....

Chèque N° : .....

Pour plus d'informations :

ISGP - Service des Concours
24 rue de l'Amiral Hamelin - 75116 Paris
Tél. : 01 47 04 91 85 ou infos@groupesa-paris.com

les sessions de concours

ISGP Paris

2014-2015

Intégrez l'ISGP, l'école des Ressources Humaines

(Deux rentrées par an : septembre/octobre ou janvier/février).

Vous devez préciser sur la 1re page du dossier de candidature la date de sélection ainsi que la rentrée choisie et renvoyer votre dossier au plus tard une semaine avant la date de sélection.

Sessions de concours

(rentrée de janvier/février)

Dates de concours pour tous les niveaux de formation.

- Mardi 19 novembre 2013
- Mercredi 3 décembre 2013
- Mardi 17 décembre 2013
- Mercredi 8 janvier 2014

Dates de concours réservées uniquement aux candidats à la 1re année de cycle master RH

- Mardi 4 février 2014
- Jeudi 13 février 2014
- Mardi 25 février 2014

(rentrée de septembre/d'octobre)

Dates de concours pour tous les niveaux de formation.

- Jeudi 6 mars 2014
- Samedi 29 mars 2014
- Mercredi 9 avril 2014
- Samedi 3 mai 2014
- Mardi 27 mai 2014
- Jeudi 12 juin 2014
- Jeudi 26 juin 2014

groupesa PARIS

www.isgp.fr

LES ÉPREUVES D'ADMISSION :

Horaires :
Convocation à partir de 9h, fin des épreuves à 18h au plus tard. Le déjeuner et des collations vous sont offerts au cours de la journée.

Épreuves écrites :
- Culture Générale (55 minutes)
- Logique et Raisonnement (55 minutes)
- Anglais (55 minutes)

Épreuves orales :
- Entretien individuel de motivation (30 minutes)
- Entretien de groupe (1 heure)

Frais de scolarité

ANNÉE 2014-2015

ISGP

1/DROIT ANNUEL D'INSCRIPTION :

590 € par an

2/PARTICIPATION AUX FRAIS DE SCOLARITÉ :

3e année (admission post bac+2) :

- 6700 € Prise en charge financière par l'entreprise partenaire (contrat de professionnalisation ou convention de stage alterné).

1re année de cycle master (admission post-bac+3) :

- 6800 € Prise en charge financière par l'entreprise partenaire (contrat de professionnalisation ou convention de stage alterné).

2e année de cycle master (admission post bac+4) :

- 6900 € Prise en charge financière par l'entreprise partenaire (contrat de professionnalisation ou convention de stage alterné).

Étudier en alternance

Les étudiants de cycle master, quelles que soient leurs spécialités, peuvent faire le choix d'étudier en alternance, sous deux statuts différents : un statut salarié en contrat de professionnalisation ou un statut étudiant sous convention de stage à temps partagé. Le contrat de professionnalisation confère un statut salarié à l'étudiant avec certains droits et obligations qui vont faire de lui un collaborateur responsable et totalement impliqué. La convention de stage, elle, lui permet de préserver son statut étudiant et offre des modalités de mise en place et de fonctionnement plus souples et plus flexibles.

CONTACTS :

Service des concours :

Tél. : 01 47 04 91 85

E-mail : infos@groupesa-paris.com

ISGP - 24 rue de l'Amiral Hamelin,

75116 Paris.